

# **Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit gemäß § 61 SGB IX**

## **Vorbemerkungen**

Der Gesetzgeber hat mit dieser ab 01.01.2018 geltenden Leistung eine Wahlmöglichkeit für Menschen mit Behinderungen geschaffen, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben. Sie erhalten mit Hilfe des Budgets für Arbeit die Möglichkeit, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen.

Das Budget für Arbeit ist als eine Wahlmöglichkeit für die Teilhabe am Arbeitsleben zu etablieren. Menschen mit Behinderungen, die einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen möchten, sollen entsprechend der individuellen Gegebenheiten bei der Auswahl der für sie optimalen Variante unterstützt werden.

Um Übergänge aus den WfbM zu unterstützen bzw. Zugänge in die WfbM auf ein notwendiges Minimum zu reduzieren, ist es wichtig, die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit, als Alternativleistung zur Teilhabe am Arbeitsleben im Arbeitsbereich einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter gemäß § 60 SGB IX, in den Gesamtplanverfahren regelmäßig zu thematisieren.

## **1. Anspruchsberechtigte Personen**

Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die das Recht auf Leistungen nach § 58 SGB IX (Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM) haben und die unter Vorlage eines konkreten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsangebotes mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein Budget für Arbeit beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe beantragen.

Da eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeübt werden soll, sollte sich die Leistungsfähigkeit der betreffenden Person im oberen Bereich der Vergleichsgruppe befinden, um einen erfolgreichen Verlauf der Maßnahme perspektivisch zu gewährleisten. Die Leistungsfähigkeit sollte also möglichst dem Stand eines Werkstattbeschäftigten entsprechen, der auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz beschäftigt ist bzw. sein könnte.

## **2. Anforderungen an potentielle Arbeitgeber:innen**

Grundsätzlich kann eine Maßnahme im Rahmen eines Budgets für Arbeit bei allen öffentlichen und privaten Arbeitgeber:innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen. Das umfasst selbstverständlich auch Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX. Wünschenswert sind Erfahrungen der Arbeitgeber:innen mit behinderten bzw. schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen in der Vergangenheit.

Um eine möglichst umfassende Inklusion für die Budgetnehmer:innen zu erreichen, sollten die Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsplatz so gestaltet sein, dass eine Zusammenarbeit und Interaktion mit anderen Kolleg:innen gewährleistet ist.

## **3. Umfang der Leistung**

Das Budget für Arbeit umfasst:

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber:innen zum Ausgleich der Minderleistung der beschäftigten Person. Dieser beträgt bis zu 75 % des von den Arbeitgeber:innen regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes. Die Höchstgrenze gilt unverändert auch für eine Teilzeitbeschäftigung.

- Die Aufwendungen für die wegen der Behinderungen erforderliche Anleitung und Begleitung. Siehe hierzu auch Ziffer 4.2 dieser Orientierungshilfe.

#### **4. Leistungsgewährung**

Ansprechstelle für die Leistungsberechtigten sowie die Arbeitgeber:innen ist die Behörde, die für die Leistungen zur Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen zuständig ist. Dies ist in der Regel der Träger der Eingliederungshilfe.

In Thüringen sind die örtlichen Träger der Eingliederungshilfe, also die Landkreise und kreisfreien Städte, zuständig. Sie führen die Eingliederungshilfe als Selbstverwaltungsaufgabe aus (§ 1 ThürAGSGB IX).

Eine Verpflichtung des Trägers der Eingliederungshilfe, potentiell beschäftigungsbereite Arbeitgeber:innen zu ermitteln besteht nicht. Diesbezüglich sind die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen nach § 185a SGB IX durch das Integrationsamt aufgefordert für ihren jeweiligen territorialen Zuständigkeitsbereich eine Liste derjenigen Arbeitgeber:innen zu führen, die bereit sind, Menschen mit Behinderung im Rahmen des Budgets für Arbeit zu beschäftigen.<sup>1</sup>

Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls.

Danach können Leistungen auch zeitlich begrenzt und degressiv ausgestaltet werden.

In der Regel wird es sich um einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss handeln, der den Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflich oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und dem der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderungen entsprechenden Arbeitsentgelt ausgleichen soll. Darüber hinaus wird der Mensch mit Behinderungen eine, möglicherweise dauerhafte, persönliche Anleitung und Begleitung benötigen, um die Tätigkeit ausüben zu können.

Eine unbefristete Bewilligung des Budgets für Arbeit sollte unter dem Vorbehalt des Fortbestehens der Anspruchsvoraussetzungen erfolgen.

Im Rahmen des Gesamtplans erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Anspruchsberechtigung. Darüber hinaus kann auch der Rentenversicherungsträger prüfen, ob der Tatbestand einer vollen Erwerbsminderung weiterhin vorliegt.

Die Leistungsgewährung erfolgt im Rahmen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 111 SGB IX in Verbindung mit § 61 SGB IX.

##### **4.1. Lohnkostenzuschuss**

Die Höhe des Lohnkostenzuschusses richtet sich nach der individuell festgestellten und behinderungsbedingten Minderleistung.

Der vereinbarte Lohn soll im Durchschnitt dem Lohn entsprechen, den auch die anderen Mitarbeiter:innen im Unternehmen erhalten.

Die Bemessung des Lohnkostenzuschusses orientiert sich am gezahlten Arbeitsentgelt (Arbeitnehmerbrutto).

Die Aufwendungen für den Lohnkostenzuschuss sind vom Träger der Eingliederungshilfe zu finanzieren.

Der Lohnkostenzuschuss kann nicht unmittelbar von den beschäftigungsbereiten Arbeitgeber:innen beantragt werden, sondern ist durch den Leistungsberechtigten selbst zu

---

<sup>1</sup> Die Einheitlichen Ansprechstellen nach § 185a SGB IX haben erst in der zweiten Jahreshälfte 2022 ihre Arbeit aufgenommen. Die Listen beschäftigungsbereiter Arbeitgeber befinden sich dementsprechend noch im Aufbau.

beantragen. Nach Bewilligung des Budgets für Arbeit ist der regelmäßige Lohnkostenzuschuss jedoch unmittelbar an die Arbeitgeber:innen auszuzahlen.

Eine fachdienstliche Stellungnahme zur Ermittlung des Sachverhaltes zur individuellen Festsetzung des Lohnkostenzuschusses kann direkt vom Träger der Eingliederungshilfe bei einem eigenen Dienst oder bei dem örtlich zuständigen Integrationsfachdienst (IFD) gemäß der Gemeinsamen Empfehlung der BAR nach §196 SGB IX in Auftrag gegeben werden. Die Kosten hierfür hat der Auftraggeber zu übernehmen.

Der Lohnkostenzuschuss wird vermutlich in der Regel nicht wesentlich unter den maximal möglichen 75 % liegen, da es sich bei den potentiellen Arbeitnehmer:innen um voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen handelt, die das Recht auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben.

Die individuelle Festsetzung des Lohnkostenzuschusses obliegt dem Träger der Eingliederungshilfe im Gesamtplanverfahren.

Der Träger der Eingliederungshilfe orientiert sich bei der Festsetzung an der fachdienstlichen Stellungnahme (siehe Anlage 1). Es liegt in seinem Ermessen, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben gegebenenfalls einen höheren Lohnkostenzuschuss oder grundsätzlich einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 75 % zu gewähren. Zur Festsetzung des Lohnkostenzuschusses wird auf die näheren Ausführungen in der Anlage 1 verwiesen.

Die abschließende Bedarfsfeststellung obliegt ebenso dem Träger der Eingliederungshilfe.

Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass Arbeitgeber:innen die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst haben, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen, den Lohnkostenzuschuss zu erhalten (§ 61 Abs. 3 SGB IX).

## **4.2 Notwendige Anleitung und Begleitung**

Die Aufwendungen für die notwendige Anleitung und Begleitung gehören neben dem Lohnkostenzuschuss zu den Kernelementen des Budgets für Arbeit.

Um eine Tätigkeit auf dem allgemein Arbeitsmarkt ausüben zu können, wird der Mensch mit Behinderungen möglicherweise eine dauerhafte persönliche Unterstützung benötigen. Auch die hierfür erforderlichen finanziellen Aufwendungen, etwa für eine Arbeitsassistenz<sup>2</sup>, einen Job-Coach oder die berufliche Begleitung durch geeignete Fachdienste, gehören zu den möglichen Leistungen im Rahmen des Budgets für Arbeit. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls.

Dementsprechend können Leistungen auch zeitlich begrenzt und degressiv ausgestaltet werden.

Die Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung werden zunächst von den Trägern der Eingliederungshilfe und ab dem 7. Monat nach Bewilligungsbeginn vom Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert<sup>3</sup>.

Im Sinne eines vereinfachten Verfahrens und der Gewährung der Leistung aus einer Hand, werden die bewilligten finanziellen Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung durchgehend vom örtlichen Träger der Eingliederungshilfe geleistet.

Die jährlichen Kosten können vom örtlichen Träger der Eingliederungshilfe, bei Vorliegen der nachfolgend genannten Voraussetzungen, jeweils im 1. Quartal des Folgejahres über einen Erstattungsantrag beim Integrationsamt geltend gemacht werden.

---

<sup>2</sup> siehe Begründung BTHG

<sup>3</sup> Dem Integrationsamt ist eine Übernahme erst ab dem 7. Monat möglich, da bis einschließlich 6. Monat eine Zuständigkeit des Rehabilitationsträgers gegeben ist. Gemäß § 6 Abs. 1 Ziffer 7 SGB IX gehören die Eingliederungshilfeträger zum Kreis der Rehabilitationsträger. Die Leistungen des Integrationsamtes sind nachrangig.

Zur Klärung des Verfahrens setzen sich die örtlichen Träger der Eingliederungshilfe mit dem Integrationsamt ins Benehmen.

Die Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erfolgt nur, sofern die nachfolgenden Rahmeneckpunkte erfüllt sind, anderenfalls bleibt der örtliche Träger der Eingliederungshilfe zuständig:

- Bei der leistungsberechtigten Person muss eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung gemäß § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX vorliegen.
- Die Übernahme durch das Integrationsamt ist grundsätzlich nur möglich, wenn der Eingliederungshilfeträger vor Beginn der Maßnahme den Integrationsfachdienst (IFD) zur Feststellung des Bedarfs an Anleitung und Begleitung beauftragt hat.
- Es erfolgt eine Überprüfung der Fachlichkeit hinsichtlich Anleitung und Begleitung ab dem 7. Monat nach Beginn der Maßnahme durch den IFD. (Die Kosten hierfür werden ebenfalls aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.)
- Bei befristeten Altfällen muss vor der Verlängerung/Weitergewährung des Budgets für Arbeit der Bedarf an Anleitung und Begleitung durch den IFD festgestellt werden.

#### **4.2.1 Notwendigkeit und Inhalt der Anleitung und Begleitung**

Die Notwendigkeit von Anleitung und Begleitung ist insbesondere gegeben bei:

- längerer oder regelmäßig wiederkehrender fachlicher bzw. arbeitspädagogischer Unterweisung, Beratung und/oder Kontrolle,
- regelmäßiger arbeitsbegleitender Betreuung und Motivation zur Arbeitsausführung,
- regelmäßig erforderlichen tätigkeitsbezogenen Handreichungen und Hilfestellungen (z.B. Heben und Tragen, Wege im Betrieb) bei der Arbeitsausführung sowie der Sicherstellung der Kommunikation am Arbeitsplatz.

Die Anleitung und Begleitung kann insofern unter anderem folgendes beinhalten:

- die Begleitung und das Training am Arbeitsplatz,
- Handreichungen und Hilfestellungen,
- die Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation,
- Krisenintervention,
- Betreuung und Beratung,
- Anpassung von Anforderungen und Kompetenzen mit Blick auf die Arbeitsprozesse und Arbeitsplatzgestaltung,
- Handreichungen und Kommunikationshilfen.

Im Rahmen des Wunsch- und Wahlrechts können diese Leistungen sowohl durch Mitarbeitende des Betriebes bzw. der Dienststelle geleistet werden, als auch durch Fachdienste oder sonstige Dritte.

#### Hinweis:

Der Gesetzgeber hat bezüglich der Aufwendungen für Anleitung und Begleitung keine Obergrenzen definiert.

Hinsichtlich der Vergütung der geleisteten notwendigen Anleitung und Begleitung durch einen Fachdienst oder sonstige Dritte wird lediglich die als Anlage 2 angehängte Tabelle zur Kenntnis gegeben, die die Vergütung der personellen Unterstützung eines/einer schwerbehinderten Beschäftigten in einem Inklusionsbetrieb aufführt.

## **5. Teilhabeplanung/ Gesamtplanverfahren/ Fachausschuss**

Die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit wird mit einem Gesamtplan (ggf. auch mit einem Teilhabeplan) begleitet.

Gemäß § 2 Abs. 1a Werkstättenverordnung (WVO) unterbleibt ein Tätigwerden des Fachausschusses, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach §§ 19 bis 23 SGB IX oder ein Gesamtplanverfahren durchgeführt wird.

Zur Feststellung finanzieller und rentenrechtlicher Auswirkungen auf Grund der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit, ist eine individuelle Beratung des Menschen mit Behinderungen im Rahmen des Gesamtplan- bzw. Teilhabeplanverfahrens angezeigt und zu dokumentieren. Hierbei ist der Mensch mit Behinderungen darauf hinzuweisen, ein Beratungsgespräch beim zuständigen Rentenversicherungsträger wahrzunehmen. Die Gewährung der Leistung ist allerdings nicht davon abhängig zu machen, ob der Mensch mit Behinderungen tatsächlich eine Beratung bei der Rentenversicherung wahrnimmt.

## **6. Sonderfall: Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb**

Bei Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen in einem Inklusionsbetrieb (§ 215 ff. SGB IX) gelten folgende Regularien:

- Inklusionsbetriebe sind dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugehörig. Insofern kann das Budget für Arbeit auch dort zur Anwendung kommen.
- Bei Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb entfallen die Aufwendungen für Anleitung und Begleitung. Diese sind in der Regel Bestandteil der Leistungen an Inklusionsbetriebe und werden durch das Integrationsamt gewährt.
- Schwerbehinderte Menschen gemäß § 215 Abs. 2 Ziff. 2 SGB IX können, nach zielgerichteter Vorbereitung in der WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter, den Übergang in einen Inklusionsbetrieb anstreben.
- Am Teilhabeplanverfahren gem. § 19 SGB IX sollte auf Grund der Überschneidungen zum Bereich des SGB IX – Teil 3 (Schwerbehindertenrecht) das Integrationsamt beteiligt werden. Darüber hinaus ist auch eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit, als Träger der beruflichen Teilhabe, anzustreben.
- Für die Personen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder nach einer Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX in einem Inklusionsbetrieb beschäftigt sind, gilt das Rentenprivileg nach § 162 Nr. 2a SGB VI weiter.

## **7. Vertragsrecht**

Die Regelungen zum Budget für Arbeit unterliegen nicht dem Vertragsrecht nach den §§ 75 ff. SGB XII und 123 ff. SGB IX.

## **8. Verfahren**

Potentielle Arbeitgeber:innen müssen dem Menschen mit Behinderungen bestätigen, dass er – vorbehaltlich der Bewilligung des Budgets für Arbeit bewilligt – eingestellt wird. Diese Bestätigung muss Angaben zum geplanten Beginn des Arbeitsverhältnisses, zur Anzahl der Wochenstunden, zur Höhe des Arbeitslohns, zur Beschreibung der Tätigkeit und zum Ansprechpartner im Betrieb enthalten.

Der Mensch mit Behinderungen stellt beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe einen Antrag auf Bewilligung eines Budgets für Arbeit. Er ist verpflichtet, alle für die Bearbeitung notwendigen Angaben zu machen und entsprechende Unterlagen einzureichen.

Der zuständige Träger der Eingliederungshilfe bewilligt der leistungsberechtigten Person nach Prüfung die Zahlung eines Lohnkostenzuschusses.

Die Arbeitgeber:innen schließen dann mit der leistungsberechtigten Personen einen entsprechenden Arbeitsvertrag ab.

Für die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages sind die Vertragspartner:innen verantwortlich, also die potentiellen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Durch den Träger der Eingliederungshilfe wird kein Musterarbeitsvertrag zur Verfügung gestellt.

Der Anspruch auf das Budget für Arbeit liegt bei der leistungsberechtigten Person. Die regelmäßige Auszahlung des Lohnkostenzuschusses soll unmittelbar an die Arbeitgeber:innen erfolgen und ist im Bewilligungsverfahren zu regeln. Die Arbeitgeber:innen müssen sich bereit erklären, die begleitenden Hilfen durch Dritte auf ihrem Gelände zuzulassen.

## **9. Arbeitszeit**

Ein Budget für Arbeit ist sowohl bei einer Vollzeit als auch bei einer Teilzeitbeschäftigung (mindestens 15 Stunden/Woche, in Inklusionsbetrieben nach § 215 SGB IX mindestens zwölf Stunden/Woche [§ 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX]) möglich. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gehören nicht zu den im SGB IX geregelten Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben.

## **10. Sozialversicherung**

Die Arbeitgeber:innen sind für die Beitragszahlung zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Berufsgenossenschaft) verantwortlich.

Bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden die allgemeinen Regelungen des Sozialversicherungsrechts im Rahmen des Budgets für Arbeit Anwendung. Ehemals Werkstattbeschäftigte werden damit gleichbehandelt wie andere Beschäftigte in dem Betrieb.

Auf Grund des Personenkreises, der weiterhin als auf Dauer voll erwerbsgemindert gilt, liegen die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vor.

## **11. Rentenrechtliche Aspekte**

Die potentiellen Budgetnehmer:innen sind im Gesamtplanverfahren darauf hinzuweisen, sich vor der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit beim zuständigen Rententräger rentenrechtlich beraten zu lassen. Die Gewährung der Leistung ist allerdings nicht davon abhängig zu machen, ob der Mensch mit Behinderungen tatsächlich eine Beratung bei der Rentenversicherung wahrnimmt.

## **12. Fahrtkosten**

Fahrtkosten zum Erreichen des Arbeitsplatzes werden im Rahmen des Budgets für Arbeit grundsätzlich nicht übernommen. Diese sind von den Leistungsberechtigten in der Regel aus dem Arbeitslohn selbst zu tragen.

In diesem Zusammenhang ist auf die Möglichkeit der unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr bei Budgetnehmer:innen mit anerkannter Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung und die dabei zu beachtenden Voraussetzungen hinzuweisen.

Diese Regelung schließt nicht aus, dass in Ausnahmefällen unter Betrachtung der Besonderheiten des Einzelfalls, eine Beteiligung an den Fahrtkosten geprüft werden kann.

## **13. Arbeitsförderungsgeld**

Arbeitsförderungsgeld nach § 59 SGB IX wird nicht gewährt (§ 111 Abs. 3 SGB IX).

## **14. Schnittstelle Eingliederungshilfe Teil 2 SGB IX zum Schwerbehindertenrecht Teil 3 SGB IX**

Schwerbehinderte Menschen, die mit einem Budget für Arbeit beschäftigt werden, haben grundsätzlich die Rechte und Pflichten wie andere schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen auch. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind demzufolge genauso in das System der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe nach dem SGB IX einbezogen.

Die Mittel der Ausgleichsabgabe können für schwerbehinderte Budgetnehmer:innen eingesetzt werden, soweit diese nicht für denselben Zweck von anderer Seite geleistet werden. Leistungen aus der Ausgleichsabgabe für denselben Zweck sind hingegen ausgeschlossen.

Zur Absicherung der Arbeitsverhältnisse der Budgetnehmer:innen können Leistungen wie zum Beispiel zur Schaffung von Arbeitsplätzen nach § 15 SchwbAV an Arbeitgeber:innen oder andere Leistungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmer:innen in Inklusionsbetrieben (§ 215 ff. SGB IX in Verbindung mit § 28 a SchwbAV) in Frage kommen. Entsprechende Leistungen, z. B. zur behindertengerechten Umgestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes, können unter Beachtung der vorrangigen Leistungsverpflichtung des Rehabilitationsträgers vom Integrationsamt getragen werden.

## **15. Interessenbekundungen von Werkstattbeschäftigten, die noch keinen Arbeitgebenden vorweisen können**

In diesen Fällen sollte das reguläre Übergangsverfahren der WfbM gemäß WVO greifen und ggf. ein grundsätzliches Übergangsmangement mit der Werkstatt erörtert werden.

Der Fachausschuss gibt auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt oder des zuständigen Rehabilitationsträgers in regelmäßigen Abständen, wenigstens einmal jährlich, gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger eine Stellungnahme dazu ab, welche behinderten Menschen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und welche übergangsfördernden Maßnahmen dazu erforderlich sind (§ 5 Abs. 5 Satz 2 WVO).

Im Übrigen sind die Interessenbekundungen von Werkstattbeschäftigten im Laufe der turnusmäßigen Überprüfung im Gesamtplanverfahren zu erörtern.

Eingliederungshilfeträger, Werkstattträger, Andere Leistungsanbieter sowie sonstige Beteiligte können Menschen mit Behinderungen identifizieren, für die das Budget für Arbeit geeignet sein könnten.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen nach § 185a SGB IX wurden durch das Integrationsamt aufgefordert, für ihren jeweiligen territorialen Zuständigkeitsbereich eine Liste derjenigen Arbeitgeber:innen zu führen, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen im Rahmen eines Budgets für Arbeit zu beschäftigen. Die Einheitlichen Ansprechstellen sind gehalten, den Eingliederungshilfeträgern bei Anfragen entsprechende Auskünfte zu erteilen.<sup>4</sup>

## **16. Grundsatz der vorauszugehenden beruflichen Bildung**

Das „Budget für Arbeit“ ist eine Alternative zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem Anderen Leistungsanbieter.

Deshalb muss auch einer Beschäftigung mit Hilfe des Budgets für Arbeit eine berufliche Bildungsmaßnahme vorausgehen. Die berufliche Bildungsmaßnahme kann beispielsweise im Berufsbildungsbereich einer WfbM oder im Rahmen eines Budgets für Ausbildung gemäß § 61 a SGB IX durchgeführt werden.

Die erforderlichen Feststellungen zur Aufnahme in die WfbM werden am Ende der – in der Regel zweijährigen – beruflichen Bildung getroffen. Die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme dient insoweit dazu, das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder einem anderen Leistungsanbieter und damit auch – als Alternative – für ein Budget für Arbeit zu klären.

Eine Ausnahmeregelung gemäß § 58 Abs. 1 SGB IX besteht, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworbene und für die in Aussicht stehende Beschäftigung erforderliche berufliche Leistungsfähigkeit verfügt.

## **17. Sonstiges**

Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen, die mit Hilfe des Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilnehmen, haben gem. § 220 Abs. 3 SGB IX einen Anspruch auf Aufnahme in eine WfbM.

Erfurt, Juli 2023

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

---

<sup>4</sup> Die Einheitlichen Ansprechstellen nach § 185a SGB IX haben erst in der zweiten Jahreshälfte 2022 ihre Arbeit aufgenommen. Die Listen beschäftigungsbereiter Arbeitgeber befinden sich dementsprechend noch im Aufbau.